

прогресу та залучення міжнародних проектів варто приділити увагу поширенню інформації стосовно цієї ніші серед звичайних українців, вдосконаленню подання інформації в ЗМІ та підняттю рівня зацікавленості цією сферою, демонструванню її важливості в сучасному світі.

Бутиліна Олена Вікторівна

butylina@karazin.ua

кандидат соціологічних наук,

доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи

Харківського національного університету

імені В.Н. Каразіна

АКТИВНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ soft skills ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Формування й розвиток soft skills у фахівців соціальної сфери мають стати пріоритетними напрямками кадрової роботи соціальних організацій. Особливий інтерес викликають специфіка і головні їхні відмінності від так званих hard skills та механізми розвитку цієї групи навичок.

Актуальність теми обумовлена тим, що сьогодні в Україні відбувається модернізація всіх сфер суспільної діяльності, зокрема докорінні зміни зазнає ринок праці, який формує нові правила для всіх зацікавлених осіб. Нова політика передбачає необхідність розвитку не тільки базових професійних компетенцій (hard skills), а й так званих soft skills – неспеціалізованих навичок, які істотно впливають на результати роботи незалежно від сфери діяльності.

Розуміючи специфіку роботи фахівців соціальної сфери, яка передусім обумовлена суб'єкт-суб'єктними відносинами спеціаліста й споживача послуги, ми дотримуємося широкого погляду на сутність soft skills. Таке визначення запропоноване, наприклад, Є. Буяновим: soft skills – «це уніфіковані навички та особистісні якості, які підвищують ефективність роботи і взаємодії з іншими людьми. До цих навичок належать управління особистим розвитком, уміння надати першу допомогу, вміння

раціонально управляти власним часом, уміння переконувати, навички ведення переговорів, лідерство тощо» [1].

Специфіка навчальних дисциплін, які потенційно можуть сприяти розвитку soft skills майбутніх фахівців соціальної сфери в межах ВНЗ, передбачає суто практичну орієнтацію. Це може бути завданням, яке важко реалізувати в межах освітньої програми, запропонованої будь-яким навчальним закладом. Водночас, багато дослідників доводять, що оптимальним методом розвитку цієї групи навичок є активні методи навчання, зокрема тренінг.

Тренінг є способом формування й тренування актуалізованих навичок співробітників. Саме в межах тренінгових занять зацікавленим учасникам надається можливість з одного боку, отримати теоретичний мінімум, необхідний для розуміння сутності та практичного застосування тієї або іншої «м'якої навички», а з другого – надається достатня кількість практики, яка може стати підґрунтям для подальшого розвитку таких умінь у перебігу подальшої професійної діяльності.

Оскільки soft skills містять цілий спектр різних надпрофесійних навичок (вміння управляти своїм часом, різні комунікативні навички: вміння грамотно розмовляти, переконувати, публічно виступати, лідерські якості, навички розв'язання конфліктів, гнучкість і адаптивність) та особистісні якості, для їхнього комплексного розвитку необхідно застосовувати серію тренінгів. Під час активних занять учасники за допомогою різних методів і вправ (метод кейсів, мозковий штурм, робота в групах, дискусії, презентації тощо) отримують практичні навички, які можуть бути застосовані відразу ж після закінчення тренінгу.

Крім того, серія тренінгів дозволяє здійснювати поступовий розвиток soft skills, оскільки на початку фахівець акцентує власну увагу на найбільш важливих для його професійної діяльності навичках, які він вважає першочерговими для подальшого розвитку, в такий спосіб не розсіюючи свою увагу на цілому спектрі навичок.

Складність розвитку soft skills у фахівців полягає в необхідності об'єктивної оцінки наявності та рівня сформованості в особистості відповідних навичок. Крім того, можливості розвитку цієї групи навичок залежать від особистісного розвитку людини, її індивідуальних якостей і

прагнень, що також може бути елементом, який ускладнює навчання. Зокрема не розроблена методика оцінки soft skills соціальних працівників [2].

Розвиток «м'яких якостей» фахівців соціальної сфери має бути завданням менеджменту відповідних організацій. До основних методів роботи, які були визначені нами в одній з попередніх публікацій [2], належать: 1) розробка індивідуальних планів розвитку співробітників з урахуванням особистих мотивів, рівня кваліфікації, досвіду роботи, 2) пошук та врахування зворотного зв'язку, 3) залучення досвідчених співробітників до здійснення супервізії, 4) ротація кадрів (змістовно робота не змінюється, але в організаційному аспекті допомагає раціонально розподіляти робочий час), 5) створення такого морально-психологічного клімату в колективі, який стимулював би саморозвиток і самоосвіту співробітників, бажання застосовувати в практичній роботі нові знання, отримані різними способами.

Втім, найбільш оптимальним методом формування і розвитку soft skills у фахівців соціальної сфери є тренінг, який зважаючи на його специфіку дозволяє в перебігу нетривалого періоду навчання сформувати й розвинути «м'які навички» на практиці та одночасно розпочати їхнє використання в професійній і повсякденній діяльності.

Отже, формування й розвиток soft skills фахівців соціальної сфери є нагальною потребою, яку варто розв'язувати комплексно. На рівні менеджменту організації необхідно розробити програму, яка б передбачала реалізацію зазначених напрямів роботи. Власне така діяльність спрямована на створення передумов і усвідомлення потреби в саморозвитку співробітника організації. А комплекс активних методів навчання, наприклад, тренінгів, є інструментом формування й розвитку необхідних якостей фахівців.

Список посилань:

1. Буянов Е. Soft skills: самое важное о гибких навыках. URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills-samoe-vazhnoe-o-gibkih-navyках/> (дата звернення: 12.12.2020).
2. Бутиліна О., Радченко Н. Розвиток soft skills як чинник підвищення ефективності діяльності соціальних працівників. *SOCIOПРОСТІР*. 2020. № 9. С. 53-60. DOI: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2020-9-07>